

Igualdad de género: una tarea inacabada

Ardid, Beatriz

Capital Humano, Nº 384, Sección Conciliación y diversidad / Tribuna, Marzo 2023, CISS

La múltiple legislación tiene puntos que han sido difíciles de abordar por la empresa y controvertidos en su interpretación y aplicación, con un contexto jurídico complejo con muchos espacios sujetos a incertidumbre.



Beatriz Ardid

Directora en Peoplematters



Este mes de marzo, como todos los años, se celebra el día 8 el Día Internacional de la Mujer trabajadora.

Nos han preguntado en numerosas ocasiones por qué ese día y no otro. El origen no está muy claro y existen varias versiones. La más verosímil es que fue un 8 de marzo del año 1857 cuando un grupo de trabajadoras textiles decidió salir a las calles de Nueva York para protestar por las lamentables condiciones en las que trabajaban. Fue una de las primeras manifestaciones para luchar por sus derechos laborales.

Distintos movimientos y sucesos se sucedieron a partir de esa fecha, hasta que, en 1975, la ONU institucionalizó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer, con un objetivo, que hoy en día sigue vigente como es la lucha plurisecular de la mujer por participar en la sociedad en pie de igualdad con el hombre o, dicho con otras palabras, reivindicar **los derechos de la mujer, así como la igualdad social y laboral**.

Hay quien cuestiona por qué las mujeres tienen un día señalado y no los hombres, y es que lo que para unos es evidente, no lo es para otros. La realidad es que, aunque se han producido avances, no han sido suficientes y subsisten aquellas situaciones en que no existe igualdad entre mujeres y hombres, y barreras a su desarrollo profesional (participación en las esferas de poder, menor retribución y empleo, la dificultad en el acceso a los puestos de responsabilidad, los estereotipos y sesgos de género aplicados en las decisiones de personas y la falta de corresponsabilidad de los hombres en la atención a las responsabilidades familiares, entre otros).

Ante la falta de avances, una vez más, tal como ocurrió hace ya más de 15 años con la publicación de la Ley de Igualdad, se han dotado de nuevos instrumentos jurídicos para remover obstáculos que impiden lograr los resultados esperados, estando toda la normativa publicada respaldada por las recomendaciones de la Comisión Europea y la transposición de directivas del Parlamento Europeo.

Por ello, hemos considerado interesante hacer un repaso de todo lo legislado y de los principales impulsos para lograr la igualdad de género e impulsar el desarrollo profesional femenino que pretende cada normativa, que pasamos a exponer.

- Ley 9/2017 de **Contratos del Sector Público**, por la que se exige que cualquier empresa en el alcance de la Ley de Igualdad, deberá presentar su Plan de Igualdad registrado para poder ser objeto de concurrir a licitaciones y contratos con el sector público.
- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de **información no financiera y diversidad** cuyo objetivo es promover la transparencia de determinadas cuestiones entre las que se encuentran la diversidad e igualdad, y sus principales indicadores clave, siendo su alcance para empresas con una plantilla superior a 250 personas.
- RD 6/2019 de **medidas urgentes para la garantía de la igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que introduce importantes novedades respecto a los planes de igualdad (ampliación del alcance de la Ley a empresas de 50 o más trabajadores, negociación y contenidos del diagnóstico, registro del plan, registro salarial) y de conciliación (protección durante el embarazo, ampliación del permiso de paternidad igualándolo al de las madres, adaptación de la jornada de trabajo para conciliar, ampliación del permiso de lactancia a ambos progenitores, principalmente).
- RD 901 de planes de igualdad y su registro, y RD 902 de igualdad retributiva, que desarrollan el RD 6/2019 en todo lo relacionado con la igualdad. Los cambios y exigencias normativos giran en torno a 3 principios fundamentalmente:
 - Principio de transparencia, a través del registro obligatorio de los planes de igualdad y el acceso público a su contenido, y el registro salarial anual entregado a la RLPT, con justificación si se supera una diferencia de un 25% entre los salarios de mujeres y hombres. Si se aprueba la directiva de igualdad retributiva de la Unión europea, este porcentaje bajará al 5%.
 - Principio de igual salario para igual valor, con la exigencia de aplicar un sistema de valoración de puestos de trabajo que permita realizar una auditoria salarial para identificar posibles discriminaciones por género en los salarios.
 - Principio de negociación colectiva, por el cual se exige la negociación del diagnóstico y plan de igualdad con la RLPT y/o Sindicatos mayoritarios del sector y nacionales, garantizando la participación de los trabajadores/as en el proceso.
- Ley 15/2022 integral para la **igualdad de trato y la no discriminación**, y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la **libertad sexual** suponen un antes y un después en la obligación empresarial de garantizar la igualdad y no discriminación en todas sus variantes y por cualquier factor o motivo (no solo por razón de sexo), con nuevos tipos de discriminación (por asociación, múltiple o interseccional) que implican principalmente para la empresa:
 - La adopción de medidas preventivas para garantizar la no discriminación.
 - Obligación de incorporar en las evaluaciones de riesgos la violencia sexual.
 - Obligación de informar y formar a la plantilla contra la violencia sexual.
 - Inclusión en el catálogo de delitos por los que puede responder la persona jurídica del delito de acoso sexual y de delitos contra la integridad moral, en su modalidad grave de trato degradante y en la específica de acoso moral en el ámbito laboral.

Esta legislación conlleva la necesidad de actualizar los programas de *compliance* y gestión de riesgos de las compañías y establecer medidas de prevención que no pueden ser otras que trabajar en garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de gestión de personas, principalmente la recompensa y la gestión salarial y el proceso de promoción, así como trabajar en lograr entornos seguros y saludable en los que prime una cultura inclusiva, de respeto entre las personas.

Como conclusión, esta múltiple legislación tiene puntos que han sido difíciles de abordar por la empresa y controvertidos en su interpretación y aplicación, con un contexto jurídico complejo en el que, a través de la jurisprudencia, ya se van aclarando interpretaciones dadas a determinados preceptos, quedando todavía muchos espacios sujetos a incertidumbre. El camino a recorrer por las compañías va a requerir muchos esfuerzos, tanto

internos como de contratación de expertos, junto con la coordinación de distintas áreas internas para dar una buena respuesta a los requerimientos legales que, sin duda, darán sus frutos. Ojalá un año próximo en el tiempo podamos de dejar de celebrar este día.